



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de
la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendeزú” del
Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:
Br. Solier Gonzales, Javier Armando

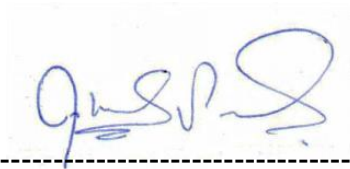
ASESOR:
Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

SECCIÓN:
Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Valdez Zaga, Ingrid

PRESIDENTE



Dr. Farfán Bellido, René

SECRETARIO



Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres,
a mi señora esposa Doris, a mis
hijos Jesús Miguel y Ángel Daniel.

A Dios por ser la mano que me guía y me
inspira a lograr los objetivos de mí vida.

A mi señora esposa Jeannet, a mi hija

Estephany.

Javier

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad César Vallejo por las facilidades brindadas durante el periodo que estuve en sus aulas como estudiante de del Programa de Maestría en Administración de la Educación; y de forma muy especial a los docentes de la Escuela de Post Grado, por haberme exigido y orientado en el proceso de mi formación académica.

De igual forma, con especial agradecimiento, a mi asesor el Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo, por su acompañamiento en todo el proceso del desarrollo de este trabajo de investigación, puesto que sin ese apoyo incondicional no hubiera sido posible el producto de este trabajo.

Al Director y toda su plana administrativa de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta, por su colaboración al haberme posibilitado desarrollar la investigación en la institución que dirige.

A los en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú”. Del Distrito de Huanta por haber absuelto todas las interrogantes del cuestionario con sinceridad y seriedad.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Solier Gonzales, Javier Armando, identificado con DNI 25772362, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú”. Huanta – 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto-plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 de setiembre de 2018.



Br. Solier Gonzales Javier Armando
DNI 25772362

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú”. Huanta – 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa antes señalado, en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema.....	24
1.4.1. Problema general.....	24
1.4.2. Problemas específicos	24
1.5. Justificación del estudio	24
1.6. Hipótesis	26
1.6.1. Hipótesis general	26
1.6.2. Hipótesis específicas	26
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo general.....	27
1.7.2. Objetivos específicos	27
II. MÉTODO.....	12
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.2.1. Variables	29
2.2.2. Operacionalización de variables.....	30
2.3. Población y muestra.....	31
2.3.1. Población	31
2.3.2. Muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31

2.4.1. Técnica	31
2.4.2. Instrumento	32
2.4.3. Validez	32
2.4.4. Confiabilidad	32
2.5. Métodos de análisis de datos.....	32
2.6. Aspectos éticos.....	33
III. RESULTADOS	48
3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO	35
3.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	40
3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	40
3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS	41
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS.....	61
ANEXOS	61
ANEXO N° 01: Instrumento.....	58
ANEXO N° 02: Validación de instrumentos.....	67
ANEXO N° 03: Matriz de consistencia	68
ANEXO N° 05: Otras evidencias	68
ANEXO N° 06: Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV	68
ANEXO N° 07: Declaración jurada.....	70

RESUMEN

El presente estudio formuló el objetivo siguiente: Determinar la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. El diseño tomado fue descriptivo correlacional, en una población de 30 docentes cuya muestra fue la censal (100% de la población), cuyo instrumento de acopio de datos fue el cuestionario. Los datos fueron procesados empleando el Software SPSS versión 25; lo que permitió concluir que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,489, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0.05$. ($t_b = 0,489$; $p = 0.001 < 0.05$) (Ver tabla 1).

Palabras clave: Cultura organizacional / motivación laboral.

ABSTRACT

The present study formulated the following objective: Determine the organizational culture and work motivation in teachers of the Public Educational Institution "Luis Caveró Bendeزú" of the District of Huanta. Ayacucho - 2018. The design taken was descriptive correlational, in a population of 30 teachers whose sample was the census (100% of the population), whose instrument of data collection was the questionnaire. The data was processed using the SPSS Software version 25; which allowed to conclude that: There is a relationship between organizational culture and work motivation. This result is corroborated with Kendall's Tau_b statistical test, showing us that the value of the correlation coefficient is 0.489, which reflects a low level of correlation, between the organizational culture and work motivation, and the value of p (level of significance) is $0.001 < 0.05$. ($t_b = 0.489$, $p = 0.001 < 0.05$) (See table 1).

Keywords: Organizational culture / work motivation.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los inicios de los primeros hombres fue la unidad para mantenerse los unos con los otros por la sobrevivencia misma de la especie puesto que sin ella los hombres de hoy no estaríamos en el contexto de la globalización ni se estaría buscando nuevas estrategias para seguir desarrollándonos por la sobrevivencia humana. En tal sentido la cultura organizacional adecuado en los países del primer mundo les ha conducido al éxito esperado y en otro, esa misma cultura organizacional les ha condenado al fracaso y el atraso frente a otros países. Tal es así que la cultura organizacional asumida en los países desarrollados les ha conducido a cosechar grandes logros como el bienestar general para sus integrantes o el pueblo mientras que en los países inadecuadamente organizados les ha mantenido en el fracaso.

Asimismo, Dubrin (2012) citado por Díaz (2016), afirma que la cultura organizacional está también impregnada por la cultura de un estado y el liderazgo que ejerce el líder influye en la conducta de los trabajadores. Igualmente, Habelow (2010) cita en Díaz (2016), afirma que las instituciones deben velar por construir la moral de los integrantes de la institución a través de la motivación y preparación para lograr los fines y objetivos de las instituciones. Por otro lado Burki, (1998) citado por Falcones (2014), manifiesta que la cultura organizacional está orientado al desarrollo de la institución como tal está orientado a organizar a los trabajadores de forma motivacional para que trabajen satisfactoriamente en la adecuada producción o los servicios que presta. Las afirmaciones de los tratadistas anteriores están orientados al logro de los objetivos propuestos por la institución, pero también cabe reconocer que existen organizaciones en el mundo contemporáneo que aún se presentan una precaria organización por consiguiente acto correlativo presentan una fracaso en la motivación e involucramiento de los trabajadores para el logro de las metas establecidas. Tal es así que según Falcones (2014), en Guayaquil todavía hay un liderazgo del 8% es neutral y 2% desfavorable.

A nivel nacional Zumaeta (2015, citado por Campos, 2016), afirma que el 64% de los trabajadores no quieren ver al jefe, esto indica que el jefe desarrolla una política inadecuada o practica una cultura organizacional mal estructurada como consecuencia se observa trabajadores inadecuadamente motivados en el campo laboral. De otro lado, Hernández (2016), manifiesta que todavía existe en las instituciones una cultura organizacional de apatía y de indiferencia para cumplir con las metas y objetivos establecidos donde el trabajador se muestra muy desmotivado en el cumplimiento de sus funciones. Además, hay gerentes, directores, subdirectores que no se capacitan y que solo practican lo rutinario; mientras que otros líderes recurren a la vía coercitiva en la conducción de la institución. Es así que siguiendo a Hernández (2016), se observa que el 65% de los trabajadores afirman que no trabajan en equipo. Esto significa que falta liderazgo y una buena práctica de la cultura organizacional para que los trabajadores sean partícipes de forma motivadora en la construcción de los fines que persigue la institución.

A nivel regional, Anaya (2018) en la investigación que realizó en La Mar observó que el 38,0% de los docentes encuestados señalan que la cultura organizacional en la institución donde laboran es regular. Mientras que, Prado (2016) en la investigación desarrollada en Cangallo mostró que el 20,0% de los docentes se muestran indiferentes con la cultura organizacional que prima en la institución donde labora. En consecuencia, en la región de Ayacucho también existe una cultura organizacional impertinente, poco fértil para el involucramiento real y pertinente de los trabajadores; es decir, una buena cultura conlleva a una adecuada motivación laboral pertinente donde cada miembro se sienta importante en la organización y la institución, esté dispuesta a asumir la responsabilidad asignada con mucha motivación.

Igualmente, a nivel institucional cabe señalar algunas dificultades con relación a la cultura organizacional y motivación laboral:

- Escasa información de los fines y objetivos que se pretende alcanzar por parte de la dirección.

- La poca participación de los docentes en trabajos de equipo.
- Docentes egocéntricos con las experiencias que han adquirido.
- Docentes desmotivados a consecuencia de un reconocimiento a logros obtenidos.
- Docentes desmotivados por la recarga de actividades extra curriculares.

En función de los problemas expuestos líneas precedentes se ha llevado adelante la investigación titulada: “Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018”; con la finalidad de profundizar el tema estudiado y establecer la relación entre las variable.

1.2. Trabajos previos

El presente estudio presenta los siguientes estudios:

A nivel internacional

Figuerola en Guatemala de la Asunción, En el Año 2015, en la tesis titulada: "Relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño laboral de los Colaboradores de una Institución Gubernamental." Tesis para obtener El Título de Psicóloga Industrial / Organizacional en el Grado Académico de Licenciada en la Universidad Rafael Landívar. El estudio se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las edades de 18 a 50 años, de diferente sexo. Utilizando los instrumentos de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. La conclusión más importante a la que llegó es la siguiente: No hay relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; puesto que las normas punitivas generan una desconfianza entre los trabajadores y el personal que trabaja en la institución. Además, el personal siempre está esperando que los jefes brinden un poco más de confianza para poder laboral con total normalidad.

De igual modo, Medina, en Quito, el año 2017, en el trabajo denominado: "Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito". De la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. La investigación fue de tipo descriptivo y se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson. En el estudio tanto del clima organizacional como del desempeño participaron cincuenta (50) personas que corresponde a la población total de docentes de la UESDG-Q. Llegó a la siguiente conclusión: el adecuado desarrollo del liderazgo permite a los trabajadores desempeñarse con ahínco y buena predisposición de superar cualquier dificultad que se presente en cualquier momento. Además, la orientación y el acompañamiento de los superiores permite el desempeño del personal y mejorar la producción.

De igual forma, Falcones en el año 2014 en el estudio titulado: “Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador”. Tesis previa a la obtención del título de Psicóloga Industrial en la Universidad de Guayaquil. En una muestra de 30 personas y como instrumento la ficha de entrevista y el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: la existencia de un clima laboral motivador permite a los trabajadores desempeñarse con mayor exigencia a sí mismo y contribuye al trabajo y logro de los objetivos institucionales. Asimismo, los trabajadores que toman confianza en sí mismos y reciben apoyo y confianza de sus superiores se desempeñan mejor en sus funciones encaminadas al logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, Montaña y Torres el año 2015, en Colombia, realizaron la tesis titulada: “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones”. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: la interrelación que existe entre los miembros de una determinada institución son la base para el progreso de las instituciones y su consolidación misma. Lo que implica que las autoridades, siempre deben buscar invertir en el capital humano.

A nivel nacional

Morocho en Lima, el año 2012, en el estudio titulado: “Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao”. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación en la Universidad San Ignacio de Loyola. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 184 docentes de las instituciones educativas en referencia, durante el año 2009. Llegó a la siguiente conclusión: un adecuado clima organizacional en las instituciones educativas hace que los docentes trabajen mejor.

Por otro lado, Aguado en Lima, el año 2012, desarrolló la investigación titulada: “Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla Según la Perspectiva de los Docentes” en la Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación. La muestra estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Para evaluar la variable se aplicó el cuestionario de Clima organizacional. Llegó a la siguiente conclusión: el clima organizacional adecuado genera una calidad de relaciones y buen desempeño profesional en los docentes; puesto que, un docente satisfecho siempre busca cumplir con sus actividades de forma adecuada y de calidad.

Por su parte, Julon & Manayay en Pimentel, el año 2016, desarrolló la investigación titulada: “relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en la institución educativa secundaria Javier Pérez de Cuéllar-La Victoria-Chiclayo-2015” en la Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis para optar el Título Profesional de licenciado en Administración Pública. La presente Investigación es de tipo Descriptiva – Correlacional. En una muestra de 14 personas (La población se determinó teniendo en cuenta un personal directivo, 10 docentes, un auxiliar de educación y 2 trabajadores administrativos). Llegó a la conclusión siguiente: que en cada institución debe haber un clima en la orientación a los procesos y resultados, de cada empleado frente a su puesto de trabajo, como el corporativismo y profesionalismo, los sistemas de control, factores que influyen notablemente en la motivación sobre todo en la relación de esfuerzo de desempeño, recompensa y cumplimiento de metas personales de los colaboradores de una organización. Como también se debe ejecutar un plan de capacitación orientado a todos los trabajadores, para que conozcan y apliquen las normas y los procesos administrativos teniendo en cuenta los controles, para mejorar la atención a los usuarios.

Igualmente, Hernández el año 2016, en Chiclayo en el estudio titulado: La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad de Señor de Sipán. En una

muestra de 20 colaboradores y 50 pacientes utilizando como instrumento el cuestionario llegó a las siguientes conclusiones: que existe una relación directa perfecta entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Además, el desempeño laboral es percibido como buena puesto que prima el trabajo en equipo y liderazgo de cada uno de los integrantes de la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La cultura

Formas de comportamiento transmitidos mediante símbolos, siendo ideas tradicionales y valores incluidos a ellas. Se tiene que conocer que es la cultura para comprender y seguir progresando para el logro de los objetivos trazados.

Para Aguirre (2004, citado en Vázquez, 2009), es la manera de percibir y actuar en un determinado contexto social o una determinada comunidad o sociedad. La cultura, siempre está presente en cualquier sociedad en pujante auge o sociedad conservadoras; puesto que todo lo que realiza está presente su sentir y pensar; es decir, su actuar de todos los días.

Cultura organizacional

La cultura organizacional es determinar la capacidad de organizar para interactuar y colaborar y quienes son impulsados en trabajar en equipos y la interacción entre ellas quienes se identifican con sus pares, teniendo en cuenta los valores que permiten solucionar problemas trasmitiendo y compartiendo a través de medios de socialización, y ver una adecuada conducta al enfrentar conflictos y buscar una solución mediante una comunicación abierta y de colaboración.

Según Fitzgerald, (2002, citado en Falcones, 2014), afirma que la cultura organizacional son modos de organizarse, de actuar y proceder frente a un determinada tarea o actividad establecida de acuerdo al nivel educativo y las características que ha tenido esa educación. Por su parte, Wilkins y Ouchi, (1983, citado en Fuentes, 2014), define a la cultura organizacional, del cómo llevan adelante ciertas actividades de forma adecuada los integrantes de una determinada institución. Además, los integrantes de esa institución en conjunto luchan llevar adelante los fines que persigue la institución bajo la orientación y acompañamiento de un líder.

Por su parte, Pérez y Pérez (2007, citado en Falcones, 2002), define la cultura organizacional como aquella agrupación activa y organizada para lograr con éxito mediante sus acciones a la institución en la que labora.

Importancia de la cultura organizacional.

Para Darnell (2001): la cultura organizacional es determinante para la marcha institucional; dicha marcha, se basa en las políticas adoptadas para el adecuado desempeño de los miembros de la institución, lo que a su vez, permitirá que los integrantes desplieguen todas sus competencias para la buena dirección de la institución.

Funciones de la cultura organizacional.

Las funciones de la cultura organizacional de acuerdo a Alvarado (2008, p.66), señala:

- ✓ Permite la identidad institucional.
- ✓ Posibilita diferenciarse de otras afines.
- ✓ Genera sentimientos de identidad en el personal.
- ✓ Facilita el compromiso del personal. Estabiliza y dinamiza el sistema social interno.
- ✓ Permite la conducción y control de las actividades y conductas personales e institucionales.

Características de la cultura organizacional

Permite que sus miembros desarrollen una identidad donde sea posible una comunicación en torno a un proyecto contribuyendo a la cooperatividad y manteniendo en sus integrantes un compromiso. De otro lado, Chiavenato (2009), propone seis características principales:

- a) Regularidad de los comportamientos observados:
- b) Normas.

- c) Valores dominantes.
- d) Filosofía.
- e) Reglas.
- f) Clima organizacional.

Dimensiones de la cultura organizacional

Reconocimiento del esfuerzo

Es la motivación de permanecer y brindar aportes a una organización, teniendo un compromiso tanto del profesional como de la institución y teniendo como resultado el desarrollo. Brindando el crecimiento en los puestos implicando a que los individuos se sientan complacidos en las labores que les permitieran desarrollarse mental y psicológicamente, así como experimentar mayor responsabilidad.

Comunicación y equidad

La ecuanimidad de la comunicación, es saber asumir que y comprender que no hay nada por encima de la comunicación; ya que la comunicación es el instrumento o medio para lograr que los demás entiendan lo que sentimos, pensamos y las ideas que tenemos planificado ejecutar. Para Guardia (2009, p. 15), la comunicación permite interactuar con nuestros semejantes y lograr entendernos entre los seres humanos para evitar malentendidos. Además, Lolas (2002), manifiesta que la equidad es evitar superioridades e injusticias entre los seres humanos.

Liderazgo en la gestión

La gestión es trabajar con y mediante individuos para consolidar los propósitos trazados en la institución. Los líderes pueden responsabilizarse tan sólo de un segmento de dichos objetivos. La fusión del liderazgo en gestión es fomentar una cooperación entre los directivos y los empleados mediante la

comunicación de manera recíproca siendo el que tiene en claro el objetivo y poniéndose al frente de su equipo para lograrlo.

Según Múgica (2003) El liderazgo en la gestión modifica las políticas en el aspecto de decisión para que exista una mejor ejecución de actividades respecto a procesos o mejor solución de problemas o conflictos entre éstos y los seguidores o subordinados. El liderazgo implica trabajar por medio de individuos y grupos con el fin de alcanzar objetivos.

Motivación laboral

Para González (2008, citado en Ivette.2015), la motivación laboral es un proceso interno cuando el trabajador tiene motivos suficientes para realizar adecuadamente sus objetivos trazados en su centro laboral; mientras que la motivación externa, es cuando el trabajador busca cumplir con su trabajo por los estímulos que proporciona la institución; por lo que, el trabajador en cualquiera de las dos motivaciones siempre busca cumplir con su tarea o la actividad encomendada.

Motivación de afiliación

Según Choliz (2004, p. 49), la motivación de afiliación es asociarse a uno u otro grupo de trabajo por las características que presenta el grupo. Ello implica, el acercarse a un grupo por la forma de cómo se motivan para realizar ciertas actividades en su centro laboral. Por consiguiente, la filiación de los seres humanos a un determinado grupo es parte de la vida de los hombres; puesto que, ningún ser humano puede vivir en soledad.

Motivación de logro

Para McClelland (1989, citado en Moran, 2016), la motivación de logro es la facultad de conseguir la meta trazada en el momento esperado de forma adecuada con los insumos que existen en el momento oportuno; en

consecuencia, la motivación de logro está a la decisión del trabajador; puesto que sin ella, no sería posible satisfacerse con dicho éxito alcanzado.

Motivación de proceso

La motivación del proceso son las acciones que despliega y las actividades que ejecutan las personas en un determinado tiempo para llegar a cumplir con las metas y tareas establecidas en la institución. Así, Choliz (2004), manifiesta que la motivación de proceso, está ligado a todas las actividades que realizan las personas para arribar a los propósitos anhelados.

Motivación de expectativas

Existen unas series de variables que influyen, en el sujeto y en el resultado obtenido por ellos. Como: el entorno donde se desarrollan, así como las expectativas, metas que se plantea el individuo es necesario que se mantenga un interés en las actividades que se realiza ya que debe de sentirse capaz para llegar a la meta , siendo las expectativas el ingrediente principal para la toma de decisiones.

Para Vroom (1999, citado en Astorga y Ojeda, 2009) se basa en el esfuerzo para obtener un alto desempeño, este depende de la posibilidad de lograrlo y una vez alcanzado se obtendrá una recompensa. Es decir, las personas con un alto grado de motivación son los más estimulados y son tomados como valiosos así como también perciben que la probabilidad de alcanzarlo es alta.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ✓ ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?

1.5. Justificación del estudio

El desarrollo de toda investigación se sustenta en diferentes criterios pero para este trabajo se ha tomado tal como indica la Universidad César Vallejo en su protocolo denominado: “Diseño y desarrollo del proyecto de investigación”, elaborado por Abanto (2016):

Por conveniencia, aún existen vacíos en el adecuado tratamiento de la cultura organizacional en las instituciones educativas, hecho que ha motivado desarrollar la investigación, puesto que no existen indicadores de que en una institución donde prima una organización adecuada oriente al trabajo motivado de los docentes.

Relevancia social, los directos beneficiados con la investigación son las instituciones educativas que buscan antecedentes de éxitos sobre la gestión educativa; ya que el tema de la cultura organizacional, es pilar fundamental para el desarrollo de las escuelas en todos los ámbitos del territorio patrio; sin ello, las escuelas seguirán entrampados en discusiones o indiferencias en la búsqueda de soluciones frente a los problemas coyunturales como es la calidad educativa.

Implicaciones prácticas, las implicancias inmediatas son el determinar si los docentes trabajan con automotivación o solo esperan que la autoridad se brinde esa motivación externa para que pueda desempeñarse con eficiencia y eficacia en su desempeño en la búsqueda de la calidad de aprendizajes para sus estudiantes quienes requieren maestros bien preparados y muy afectuosos que no les estrese sino les invite a gustar por el aprendizaje de los diferentes temas.

Valor teórico, las teorías empleadas facilitarán que el tema de estudio sea más claro en su definición de fácil comprensión; es decir que los investigadores entiendan con facilidad y con sustento la definición y sus componentes de las variables estudiadas en este trabajo de investigación. Además, los resultados hallados podrán ser utilizados en diferentes investigaciones y en diferentes realidades.

Utilidad metodológica, estando la educación en un momento de revaloramiento en el Estado Peruano, se afirma que los instrumentos empleados pueden ser tomados tal como se presenta en la investigación o mejorado previo análisis en función de las características de la realidad o contexto de cada parte del territorio nacional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- ✓ Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendeزú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- ✓ Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendeزú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendeزú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendeزú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendeزú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

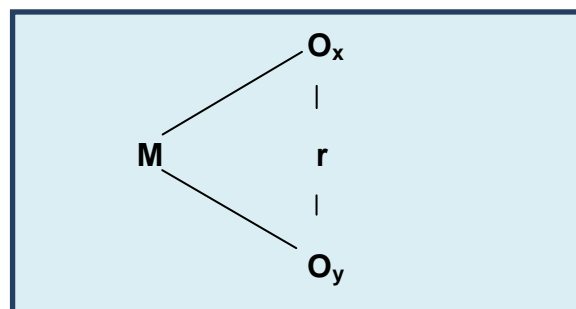
- ✓ Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.
- ✓ Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Para el adecuado desarrollo de la investigación se ha tomado el diseño descriptivo correlacional; según Valderrama (2015) este diseño solo busca determinar la relación entre las variables observadas; tal como se muestra en el esquema:



Donde:

M: muestra

O_x: variable 1 – Cultura organizacional.

O_y: variable 2 – Motivación laboral.

r: relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

Para el estudio se ha tomado como variables de estudio:

Variable 1:Cultura organizacional.

Variable 2:Motivación laboral.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala de medición
Cultura organizacional	Burki, (1998) citado por Falcones (2014), afirma que la cultura organizacional es la forma cómo una institución se organiza para lograr sus objetivos propuestos.	Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos	Reconocimiento del esfuerzo Comunicación y equidad Credibilidad de los directivos y relaciones humanas Liderazgo en la gestión	Motivación Ambiente favorable Reconoce los esfuerzos Equidad, conversaciones Resolver conflictos Juegos de regla Condiciones de trabajo Motivación Esfuerzo, respaldo	Ordinal	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indiferente (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1). Recategorización 1-Mala (1-51) 2-Regular (52-103) 3-Buena (104-156) 4-Excelente (157-205)
Motivación laboral	Es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo. González (2008, citado en Ivette.2015).	Se utilizó el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.	Motivación de afiliación Motivación de logro Motivación de proceso Motivación de expectativas	Contacto. Simpatía. Preocupación. Interés cultivar buenas relaciones personales Alcanzar objetivos. Tenacidad. Búsqueda de retos. Gozar de su trabajo. Establecer objetivos o ver resultados. Plantear metas. Interés en encontrar relación entre esfuerzo y resultado.	Ordinal	Nunca (1) A Veces (2) Siempre (3)

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Tomado las palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014), se entiende que población como el total de los integrantes de una determinada comunidad que viven en un lugar establecido. En consecuencia, la población que se ha tomado para el desarrollo de la investigación fue de 30 docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta del departamento de Ayacucho – 2018.

2.3.2. Muestra

La muestra en el lenguaje de Centty (2006), es una parte importante de la población. En el presente trabajo de investigación se ha establecido como muestra al 100% (30) de la población de estudio integrado por los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta del departamento de Ayacucho. Asimismo, la elección de la muestra fue de forma no probabilística.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

El presente trabajo de investigación ha tomado como técnica para el acopio de la información la encuesta; a decir de Bernal (2010) en su libro Metodología de la investigación afirma que esta técnica sirve para la recolección de la información de un sujeto de quién se desea conocer sobre un determinado tema.

2.4.2. Instrumento

Para la recolección de la información se ha utilizado el cuestionario que contiene las preguntas con el objetivo de recolectar la información de primera fuente. A decir, Bernal (2010), el cuestionario es un instrumento que se utiliza para obtener información de las mismas personas, con ello se pretende evitar los sesgos que puede surgir.

2.4.3. Validez

Para el desarrollo de la investigación se ha empleado instrumentos estandarizados, utilizados en otras investigaciones tal como se ha consignado todos los datos en la ficha técnica (ver anexo). Por tal motivo, se ha seguido el ritual de la validación estadística con la correlación de la R de Pearson, el cual indica que los valores que obtiene cada pregunta debe superar el nivel crítico de 0.21 para poder emplear el instrumento; en este caso, los instrumentos superaron la valla establecida y por tal motivo se utilizó dichos instrumentos (Ver resultados, anexo 4)

2.4.4. Confiabilidad

La validación de los instrumentos se desarrolló aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach en la muestra piloto lo que arrojó un puntaje de 0,811 para la variable cultura organizacional; mientras que, para la segunda variable 0,835; lo que evidencia que los instrumentos presentan una consistencia interna de nivel buena; razón suficiente para el empleo de los instrumentos en el acopio de la información.

2.5. Métodos de análisis de datos

El software IBM-SPSS versión 25.0, fue utilizado para el proceso de análisis de los datos a nivel descriptivo se elaboró las tablas de contingencia con frecuencias acumuladas y relativas; mientras que la prueba de hipótesis se ejecutó con el

estadígrafo de Tau_b de Kendall, al 95% de confianza y 5% de significancia. Por otro lado, cada conclusión orientó al logro de cada conclusión.

2.6. Aspectos éticos

El desarrollo de presente trabajo de investigación permitió trabajar con mucho cuidado; tal es así que se tuvo mucho cuidado en las citas bibliográficas y electrónicas; es así que, todos los autores citados están consignados en las referencias bibliográficas; del mismo modo, los datos son de primera fuente ni fueron alterados y falseados.

III

RESULTADOS

3.1. A NIVEL DESCRIPTIVO

Tabla 1

Contraste entre las variables cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

			MOTIVACIÓN LABORAL		
			A veces	Siempre	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	f_i	13	7	20
		%	43,3%	23,3%	66,7%
	Excelente	f_i	1	9	10
		%	3,3%	30,0%	33,3%
Total		f_i	14	16	30
		%	46,7%	53,3%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra. Encuesta aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 1, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho, el 66,7% de los docentes manifiesta que la cultura organizacional en la institución donde labora es buena; mientras que, el 33,3% afirma que es excelente. De otro lado, el 53,3% de los maestros afirman que siempre están motivados para laborar; mientras que, el 46,7% dice que a veces. Lo que significa que: donde existe una cultura organizacional buena los docentes siempre están motivados.

Tabla 2

Contraste entre las variables cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

			MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN		
			A veces	Siempre	Total
CULTURA	Buena	f_i	11	9	20
ORGANIZACIONAL		%	36,7%	30,0%	66,7%
	Excelente	f_i	1	9	10
		%	3,3%	30,0%	33,3%
Total		f_i	12	18	30
		%	40,0%	60,0%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra. Encuesta aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 2, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho, el 66,7% de los docentes manifiesta que la cultura organizacional en la institución donde labora es buena; mientras que, el 33,3% afirma que es excelente. De otro lado, el 60,0% de los profesores manifiestan que siempre reciben motivación de afiliación en su trabajo; mientras que, el 40,0% afirman que a veces. Lo que significa que: donde existe una cultura organizacional buena los docentes siempre presentan motivación de afiliación.

Tabla 3

Contraste entre las variables cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

			MOTIVACIÓN DE LOGRO		
			A veces	Siempre	Total
CULTURA	Buena	f_i	15	5	20
ORGANIZACIONAL		%	50,0%	16,7%	66,7%
	Excelente	f_i	1	9	10
		%	3,3%	30,0%	33,3%
Total		f_i	16	14	30
		%	53,3%	46,7%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra. Encuesta aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 3, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho, el 66,7% de los docentes manifiesta que la cultura organizacional en la institución donde labora es buena; mientras que, el 33,3% afirma que es excelente. De otro lado, el 53,3% de los docentes dicen que a veces reciben motivación de logro en su centro laboral; mientras que, el 46,7% dicen que siempre. Lo que significa que: donde existe una cultura organizacional buena los docentes a veces reciben motivación por sus logros en su desempeño.

Tabla 4

Contraste entre las variables cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

			MOTIVACIÓN DE PROCESO		
			A veces	Siempre	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	f_i	12	8	20
		%	40,0%	26,7%	66,7%
	Excelente	f_i	1	9	10
		%	3,3%	30,0%	33,3%
Total		f_i	13	17	30
		%	43,3%	56,7%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra. Encuesta aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 4, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho, el 66,7% de los docentes manifiesta que la cultura organizacional en la institución donde labora es buena; mientras que, el 33,3% afirma que es excelente. De otro lado, el 56,7% de los maestros afirman que siempre se muestran motivados en el proceso de su desempeño pedagógico; mientras que, el 43,3% afirman que a veces. Lo que significa que: donde existe una cultura organizacional buena los docentes siempre se muestran motivados en el proceso de su desempeño pedagógico.

Tabla 5

Contraste entre las variables cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

			MOTIVACIÓN DE EXPECTATIVAS		
			A veces	Siempre	Total
CULTURA ORGANIZACIONAL	Buena	f_i	8	12	20
		%	26,7%	40,0%	66,7%
	Excelente	f_i	0	10	10
		%	,0%	33,3%	33,3%
Total		f_i	8	22	30
		%	26,7%	73,3%	100,0%

Nota: f_i : frecuencia absoluta; h_i (%): frecuencia relativa. Total: 30 = N = muestra. Encuesta aplicado a los docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5, se observa, del 100% (30), de los docentes encuestados de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho, el 66,7% de los docentes manifiesta que la cultura organizacional en la institución donde labora es buena; mientras que, el 33,3% afirma que es excelente. De otro lado, el 73,3% de los profesores dicen están motivados por las expectativas que suceden en su centro laboral; mientras que, el 26,7% afirman que a veces. Lo que significa que: donde existe una cultura organizacional buena los docentes siempre se muestran motivados por las expectativas que suceden en la institución.

3.2. A NIVEL INFERENCIAL

3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 6

Prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
MOTIVACIÓN LABORAL	,637	30	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	,597	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La tabla 11 evidencia que el nivel de significancia es menor a la región crítica, lo que demuestra que la distribución es no normal de acuerdo a la corrección de la significación de Lilliefors estimada mediante el test de Shapiro Wilk, razón suficiente para hacer uso del estadígrafo de Tau_c de Kendal; además, se tomó en cuenta este estadígrafo puesto que los valores de las variables son asimétricos.

3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.2.2.1. Hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 7

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas				
				Sig.
				aproximada
	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal Tau-c de Kendall	,489	,142	3,450	,001
N de casos válidos	30			

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,489, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,001, que es $< 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,489$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Primera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 8

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas				
		Valor	Error típ. asint. ^a	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,400	,140	,004
N de casos válidos		30		

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,400, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,004, que es $<$ a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,400$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

3.2.2.2. Segunda hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 9

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas					Sig. aproximada
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,578	,142	4,077	,000
N de casos válidos		30			

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,578, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la cultura organizacional y la motivación de logro. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,000, que es < a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,578$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

3.2.2.3. Tercera hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 11

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas				
		Valor	Error típ. asint. ^a	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,444	,141	,002
N de casos válidos		30		

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,444, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de proceso. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,002, que es < a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,444$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

3.2.2.4. Cuarta hipótesis específica:

a) Sistema de hipótesis

H_0 : No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 10

Prueba de correlación e hipótesis de las variables cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendejú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Medidas simétricas					Sig. aproximada
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,356	,108	3,303	,001
N de casos válidos		30			

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,356	,108	3,303	,001
N de casos válidos		30			

Nota. * $p < .05$, dos colas.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Decisión:

El valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,356, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas. Asimismo, al 95% de nivel de confianza y 5% de significancia; el significado asintótico (bilateral) obtenido es 0,001, que es $< a 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). ($t_b = 0,356$; $p < 0,05$).

d) Conclusión estadística:

Se concluye que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

IV

DISCUSIÓN

La cultura organizacional, es según algunos pensadores la piedra angular que puede mover el desarrollo en todas las instituciones; puesto que sin ella, nada puede marchar de forma adecuada ni puede motivar a que los integrantes de la maquinaria institucional puedan iniciar a marchar de forma pertinente y adecuada. Según Fitzgerald, (2002, citado en Falcones, 2014), en la cultura organizacional es aquella que en la que todos deben desempeñarse según la cultura que prima en la institución que nace de la decisión de todos. De igual forma, Wilkins y Ouchi, (1983, citado en Fuentes, 2014), afirman que la cultura organizacional es el punto de convencimiento por la lucha por el logro de un objetivo en común. En tanto que para Pérez y Pérez (2007, citado en Falcones, 2002), la cultura de una organización comprende un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización y que regulan su actuación.

Tal es así que, se ha trabajado las variables estudiadas con la convicción de conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y motivación laboral, como tal se ha arribado a los siguientes resultados:

El resultado de la hipótesis general, muestra que el coeficiente de correlación de Tau_c de Kendall se obtuvo un nivel de correlación de 0,489 lo que significa que: existe una correlación baja, siendo la significancia bilateral ($= 0,001 < 0,05$) evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna que dice: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018. Este resultado hallado, es reverso al resultado obtenido por Figueroa (2015), quien dice que: No hay relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral; puesto que las normas punitivas generan una desconfianza entre los trabajadores y el personal que trabaja en la institución. Además, el personal siempre está esperando que los jefes brinden un poco más de confianza para poder laboral con total normalidad. En consecuencia, en una institución donde prima la no organización inteligente solo trae temor y desmotivación en los trabajadores. De otro lado, Medina (2017) coincide con los resultados de su investigación de este estudio, al manifestar que el adecuado

desarrollo del liderazgo permite a los trabajadores desempeñarse con ahínco y buena predisposición de superar cualquier dificultad que se presente en cualquier momento. Además, la orientación y el acompañamiento de los superiores permite el desempeño del personal y mejorar la producción. Por lo que, se sugiere a los directores de las instituciones educativas velar por el buen clima practicando la empatía con los trabajadores. De igual forma, Falcones (2014) la existencia de un clima laboral motivador permite a los trabajadores desempeñarse con mayor exigencia a sí mismo y contribuye al trabajo y logro de los objetivos institucionales. Asimismo, los trabajadores que toman confianza en sí mismos y reciben apoyo y confianza de sus superiores se desempeñan mejor en sus funciones encaminadas al logro de los objetivos institucionales.

Del mismo modo, en la hipótesis específica 1, se determinó que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes. Pues, el valor del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall es 0,400 (correlación baja) y el $p = 0,004 < 0,05$. Este resultado, Montaña y Torres (2015) confirma el resultado hallado al designar que la interrelación que existe entre los miembros de una determinada institución son la base para el progreso de las instituciones y su consolidación misma. Lo que implica que las autoridades, siempre deben buscar invertir en el capital humano. En este sentido, la motivación de afiliación de las trabajadores siempre está supeditado a la cultura organizacional que se implementa en las instituciones educativas.

De otro lado, se logró confirmar la hipótesis específicas 2, en el sentido que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes. Pues, el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall fue es 0,578 (correlación moderada); mientras que, el $p = 0,010 < 0,05$. Morocho (2012), avala el resultado anterior al afirmar que el adecuado clima organizacional en las instituciones educativas hace que los docentes trabajen mejor y logren los objetivos propuestos en la institución y el aula que dirigen. Por otro lado, Aguado (2012), afirma que el clima

organizacional bien dirigido orienta y logra que los docentes presente motivación permanente y logran cumplir con los objetivos trazados.

Asimismo, se demostró la hipótesis específicas 3, en el sentido que en el sentido que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes. Pues, el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall fue es 0,444(correlación baja); mientras que, el $p = 0,002 < 0,05$. Este resultado, es avalado por Julon&Manayay(2016), quién indica que, una cultura organizacional que nace de la buena predisposición de las autoridades que orientan el trabajo pedagógico logra que los profesores cumplen adecuadamente con sus responsabilidades en todo el proceso que desarrollan para el adecuado desarrollo de la educación que imparten a los alumnos.

También, se demostró la hipótesis específicas 4, en el sentido que en el sentido que: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes. Pues, el coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall fue es 0,356 (correlación baja); mientras que, el $p = 0,002 < 0,05$. Este resultado, es apoyado por Hernández (2016),al afirmar que la relación que existe entre cultura organizacional y el desempeño laboral motiva el desarrollo de la motivación por las expectativas de mejorar en el desempeño de forma misteriosa pero responsable y bien ejecutada para lograr la calidad educativa.

En conclusión, el presente trabajo con fines de optar el Grado Académico de Maestro, revela la importancia que tiene la cultura organizacional afable y respetuosa con los trabajadores logra que todos los profesionales se esfuercen de forma automotivada para el desarrollo de la institución.

V

CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,489, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0.05$. ($t_b = 0,489$; $p = 0.001 < 0.05$) (Ver tabla 1).
2. Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,400, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,004 < 0.05$. ($t_b = 0,400$; $p = 0.004 < 0.05$) (Ver tabla 2).
3. Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,578, el que refleja un nivel de correlación moderada, entre la cultura organizacional y la motivación de logro, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,000 < 0.05$. ($t_b = 0,578$; $p = 0.000 < 0.05$) (Ver tabla 3).
4. Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,444, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de proceso, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,002 < 0.05$. ($t_b = 0,444$; $p = 0.002 < 0.05$) (Ver tabla 4).
5. Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas. Resultado que es corroborado con la prueba estadística de Tau_b de Kendall al

mostrarnos que el valor del coeficiente de correlación es 0,356, el que refleja un nivel de correlación baja, entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas, y el valor de p (nivel de significancia) es $0,001 < 0.05$. ($t_b = 0,356$; $p = 0.001 < 0.05$) (Ver tabla 5).

VI

RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación mejorar en la afirmación de directores relacionado a la actitud de comprensión y tolerancia con los docentes; por otro lado, para que adopten actitudes motivadoras para el logro de los objetivos de la educación nacional.
2. Al Director de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta, seguir trabajando con el mismo ahínco por brindar un espacio pertinente para el adecuado desempeño de los docentes, desarrollando mayor motivación menos represión; puesto que, el capital humano es la base del éxito de una organización
3. A los maestros de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú” del Distrito de Huanta, cumplir con sus responsabilidades, las normas y las políticas adoptadas en el plan de trabajo anual y el Proyecto educativo institucional de forma responsable y pertinente en el tiempo establecido.
4. A los directores de las instituciones educativas de la región, brindar más comprensión empática con los docentes para lograr un buen desempeño que parte de las entrañas de los mismos maestros.

VII

REFERENCIAS

Alvarado, O. (2008). *Gestión Educativa Enfoques y Procesos*. [En línea]. Consultado: [06 de junio, 2018]. Recuperado de:
<file:///C:/Users/I3/Downloads/6968-24463-1-PB.pdf>

Aguado (2012). *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla Según La Perspectiva De Los Docentes*. Recuperado de:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf

Anaya, N. (2018). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas del Distrito de Santillana*. Huanta, 2017. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.

Astorga, C. y Ojeda, S. (2009), *La motivación de logro y la expectativa de vida en estudiantes de la licenciatura en psicología educativa de la U. P. N., Ajusco*. Tesis para optar el grado académico de licenciada en Psicología Educativa. Universidad Pedagógica Nacional, Colombia. Recuperado de:
<http://200.23.113.51/pdf/26059.pdf>

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Tercera edición. Colombia: Worldcolor: Colombia. Recuperado de:
<http://biblioteca.utma.edu.pe/sites/default/files/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20-%20C%C3%A9sar%20Augusto%20Bernal%20-%202ed.pdf>

Campos, R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola*. Distrito de Íllimo, 2016. Tesis de Pregrado. Universidad Privada Juan

Mejía Baca, Lambayeque. Recuperado de:
http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/65/1/Campos_Rosa_Tesis_PS.pdf

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Centty, D. B. (2006). *Manual Metodológico Para El Investigador Científico*.
Recuperado De:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/TECNICAS%20DE%20%20INVESTIGACION.htm>

Coaquira, F. W. (2016). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria UNA - PUNO 2014*. Tesis para optar el Grado Académico de: Magíster Scientiae en Educación mención en Administración de la Educación en la Universidad Nacional de Puno.
Recuperado de:
<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6248/EPG814-00814-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chóliz, M. (2004). *Psicología de la Motivación: el proceso motivacional*. [En línea]. Consultado: [09 de junio, 2018]. Disponible en:
<https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

.

Darnell, M. (2001). *Desarrollo de la cultura organizacional*. [En línea]. Consultado: [06 de junio, 2018]. Disponible en:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/C28.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2ª ed.). México: Mexicana.

Hernández, Z. M. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp-Chiclayo*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración en la Universidad Señor de Sipán. Recuperado de:

<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/Tesis%20de%20Hern%C3%A1ndez%20D%C3%ADaz%20Zhenia%20Magaly.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: Mc Graw-Hill Education. Recuperado de:

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Falcones, G. (2014). *Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de SupplyChain Guayaquil de NestleEcuador*. Tesis previa a la obtención del título de Psicóloga Industrial en la Universidad de Guayaquil. Recuperado de:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>

Ivette, M (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis para optar el Grado Académico de Licenciada. [En línea]. Consultado: [09 de junio, 2018]. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Lolas, F.(2002). *Información, comunicación y equidad: dilemas en el ámbito sanitario*. [En línea]. Consultado: [09 de junio, 2018]. Recuperado de:

https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpsp/v11n5-6/10729.pdf

Guardia, N. (2009). *Lenguaje y comunicación*. Costa Rica, San José: Editorama.

Julon&Manayay (2016). *Relación Entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral de los Trabajadores en la Institución Educativa Secundaria Javier Pérez de Cuéllar-La Victoria-Chiclayo-2015*. Recuperado de: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3109/5/Julon_Iriogoin_Elva_Edith.pdf.

Medina(2017). *Programa de Maestría en Desarrollo del Talento Humano Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Montaña, A. & Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. Tesis de maestría. Universidad del Rosario, Bogotá. Colombia. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10104/1020716876-2015.pdf?sequence=5>

Morocho(2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel Primaria red N° 7 Callao*. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20las%20instituciones%20educativas%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf

Mugica, C. (2003). *Liderazgo en gestión*. (2ª ed.). México: Estado de México.

- Figueroa. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los Colaboradores de una Institución Gubernamental*. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>.
- Frías, P. (2004). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis para optar al grado de Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional. [En línea]. Consultado: [10 de junio, 2018]. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Morán, C. (2016). *La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad*. [En línea]. Consultado: [09 de junio, 2018]. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>
- Prado, A. (2016). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en Instituciones Educativas Públicas. Ayacucho, 2016*. Tesis para obtener el grado académico de: Magíster en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

ANEXO N° 01: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado colega:

El presente es un instrumento denominado: Cuestionario sobre cultura organizacional, que es de gran utilidad en el trabajo de investigación que se viene desarrollando bajo el título: "Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Caverro Bendejé" del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018", como parte de los estudios de Postgrado en la Universidad César Vallejo; motivo por el que le suplicamos tenga a bien de responder de manera real y objetiva las alternativas que se presentan.

INDICACIONES:

Marque con una cruz o aspa una de las alternativas correspondiente a cada ítems, todas las alternativas deben ser marcadas. Los valores que se presentan son las siguientes:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

CULTURA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO					
1. En nuestra institución se estimula los logros obtenidos por nuestros alumnos y alumnas, por muy pequeños que éstos sean.					
2. Nuestra escuela ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.					
3. Aquí se refuerzan, periódica y formalmente, todas aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.					
4. En esta escuela se acostumbra reconocer los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
5. Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					
6. Aquí se nos dice, clara y firmemente, que el esfuerzo continuo es la clave para lograr el éxito en nuestro trabajo docente.					
7. Nos reunimos, periódicamente para revisar las metas establecidas y determinar qué hemos logrado y qué nos falta por alcanzar.					
8. Aquí se cuentan historias sobre cómo, gracias al esfuerzo conjunto, se lograron alcanzar metas muy difíciles.					
9. Aquí, los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.					
10. Aquí, al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.					
COMUNICACIÓN Y EQUITAD					
11. La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
12. En nuestra vida escolar existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.					
13. Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.					
14. Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.					
15. En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia					

de la equidad como una norma de vida.					
16. La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.					
17. Aquí, cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.					
18. Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.					
19. Aquí actuamos con gran seguridad, ya que todos sabemos cuáles son las reglas del juego que rigen nuestro trabajo.					
20. Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.					
21. Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.					
CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS					
22. Los directivos se preocupan por las condiciones de trabajo de todo el personal.					
23. Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.					
24. Nuestros alumnos y alumnas se identifican plenamente con la escuela, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.					
25. Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.					
26. Aquí contamos cómo, gracias a nuestra fuerza de voluntad y trabajo, hemos superado los desafíos que implica el cambio pedagógico.					
27. Muchos proyectos, que en un tiempo parecían como irrealizables, gracias a nuestros esfuerzos se han hecho realidad.					
28. Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad					
29. Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal.					
LIDERAZGO EN LA GESTIÓN					
30. Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
31. En esta escuela, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.					
32. Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.					
33. Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.					
34. Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.					
35. Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar.					
36. En esta escuela es común que los directivos nos alienten con frecuencia, lo que nos anima a seguir adelante.					
37. En esta escuela los directivos respaldan a los profesores en sus iniciativas de trabajo.					
38. La innovación pedagógica es, constante y públicamente, apoyada por los directivos.					
39. Las comunicaciones de los directivos reflejan, en forma clara, lo que quieren decir y lo hacen con profundo interés y respeto hacia nosotros.					
40. Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela.					
41. El lenguaje, entre directivos y profesores, es claro y directo, lo que facilita las tareas y deberes (OL).					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

FICHA TÉCNICA

Cuestionario sobre cultura organizacional

INSTRUMENTO	Cuestionario sobre cultura organizacional
Autora	Martín Aubert Hernández Calzada. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Jésica Mendoza Moheno. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Luis González Fernández. Universidad de Salamanca.
Adecuación	Br. Solier Gonzales Javier Armando
País de origen	España
Objetivo	Percepción situacional de la cultura organizacional
Dimensiones	Reconocimiento del esfuerzo, comunicación y equidad, credibilidad de los directivos y relaciones humanas, liderazgo en la gestión.
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 10 minutos.
Validez	El instrumento es superior a 0,21%, por lo tanto el instrumento es válido.
Escala de medición	Baremos para 4 grupos: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1).

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

I. PARTE INFORMATIVA

Especialidad:.....

Género: Masculino () Femenino ()

Condición: Contratado () Nombrado ()

RECOMENDACIONES: Distinguido docente, a continuación, se presenta un conjunto de ítems sobre la motivación laboral en la Institución Educativa Pública “Luis Caveró Bendezú”, donde usted labora. Lee con atención los ítems del cuestionario y responde marcando con un aspa (X) donde crea conveniente de acuerdo a su apreciación. Responde todos los ítems, la información que nos proporciona será confidencial.

II. CUESTIONARIO: Nunca (1) A Veces (2) Siempre (3)

MOTIVACIÓN LABORAL		VALORACIÓN		
No	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN	1	2	3
1	Lo que más me gusta de mi trabajo es que estoy en contacto con mucha gente			
2	Considero que trabajo bien en equipo			
3	Mi mejor cualidad en la simpatía			
4	La parte más difícil de mi trabajo es tener que tomar decisiones impopulares			
5	Lo que menos me gusta de mi es que dependo de la aprobación de los demás			
6	Lo que me estresa son los problemas de relación			
	MOTIVACIÓN DE LOGRO	1	2	3
7	Lo que más me gusta en un trabajo es alcanzar objetivos difíciles			
8	Lo que más me disgusta en un trabajo la ineficiencia y pérdida			

	de tiempo			
9	En igualdad de condiciones con mi trabajo actual, me cambiaría a otra Institución Educativa que represente un mayor reto profesional			
10	Mi mejor cualidad es tenacidad			
11	Lo que menos me gusta de mi es que asumo mucha carga de trabajo			
12	Lo que más me estresa es cometer errores en un proyecto			
	MOTIVACIÓN DE PROCESO	1	2	3
13	Lo que más me gusta de mi trabajo es que disfruto de lo que hago			
14	Me siento satisfecho con mi trabajo al terminar el día			
15	Experimento tranquilidad mientras realizo mi trabajo			
16	Me estresan las exigencias irracionales de acelerar la terminación de un proyecto o tarea			
17	Me siento más satisfecho por la tarea en si que por la recompensa de realizarla			
18	Lo que más me disgusta en el trabajo es hacer algo que contradice a mis creencias y principios			
	MOTIVACIÓN DE EXPECTATIVAS	1	2	3
19	Me siento satisfecho con lo que he logrado en mi trabajo			
20	Considero adecuada la recompensa que recibo por mi esfuerzo			
21	Es importante establecer metas claras y objetivas en el ámbito laboral			
22	Sería conveniente que existiera en la organización algún sistema de evaluación y premiación del docente por su desempeño			
23	Siento que he recibido el reconocimiento que merezco			
24	Me siento realizado cuando los alumnos expresan y actúan su deseo de aprender en mi clase			

FICHA TÉCNICA

Cuestionario sobre la motivacional laboral

Autor	Frank Wilson Coaquira Molleapaza
Adecuación	Br. Solier Gonzales Javier Armando
País de origen	Puno, Perú.
Objetivo	Percepción de la motivación laboral
Dimensiones	Afiliación, logro, proceso y expectativas.
Duración	La duración de resolución de este cuestionario es aproximadamente de 10 minutos.
Validez	El cuestionario fue validado por juicio de expertos llegando a un puntaje de 80% que significa un nivel regular para ser aplicado para el acopio de datos.
Índice de fiabilidad	La confiabilidad se obtuvo a través del alfa de Cronbach que arrojó niveles de alta confiabilidad (.805)
Escala de medición	Baremos para 3 grupos: Nunca (1) A Veces (2) Siempre (3)

Tabulación de datos

CULTURA ORGANIZACIONAL																																												
N°	RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO										COMUNICACIÓN Y EQUIDAD										CREDIBILIDAD DE LOS DIRECTIVOS Y RELACIONES HUMANAS										LIDERAZGO EN LA GESTIÓN												TO TA L	ORDIN ALIZAD O
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	FIN AL		
1	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	138	3
2	5	2	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	2	2	3	1	3	5	1	5	2	2	1	5	3	5	5	3	3	5	4	3	1	5	5	5	5	3	5	5	3	149	3	
3	2	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	2	5	4	4	3	4	3	4	2	137	3	
4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	1	3	5	2	5	3	2	3	5	4	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	2	158	3	
5	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	144	3	
6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	2	4	4	2	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	162	3
7	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	5	5	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	150	3
8	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	151	3	
9	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	1	5	3	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	175	4	
10	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	1	3	5	2	5	3	2	3	5	4	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	2	158	4	
11	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	144	3	
12	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	1	2	3	1	5	5	1	4	1	1	1	4	4	5	5	3	3	5	5	2	1	5	5	3	4	4	5	5	3	146	3	
13	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	186	4	
14	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	156	4	
15	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	1	4	1	5	5	1	5	2	1	1	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	5	5	4	4	4	5	5	5	158	4	
16	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	148	3	
1	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	4	5	2	4	2	4	5	2	4	4	2	2	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	3	3	5	4	4	4	5	15	3	

[illegible]

MOTIVACIÓN LABORAL																													
N °	MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN							MOTIVACIÓN DE LOGRO							MOTIVACIÓN DE PROCESO							MOTIVACIÓN DE EXPECTATIVAS							TOTA L
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	TOTAL 1	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	TOTAL 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	TOTAL 3	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	TOTAL 4	FINA L
1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
4	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
6	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
7	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2
8	2	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
16	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2
17	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3

1	9	3	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2
2	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2
2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	6	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3
2	7	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
2	8	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
2	9	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	0	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

Resultados de confiabilidad: Cultura organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	28

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	98,7000	75,789	,436	,801
VAR00002	99,4000	74,711	,419	,801
VAR00003	98,5000	75,389	,503	,798
VAR00004	98,1000	77,211	,744	,798
VAR00005	97,6000	77,600	,595	,800
VAR00006	97,7000	76,678	,659	,797
VAR00007	99,0000	74,667	,308	,809
VAR00008	97,8000	81,067	,164	,810
VAR00009	97,7000	79,122	,382	,805
VAR00010	97,9000	79,878	,299	,807
VAR00011	97,6000	77,600	,595	,800
VAR00012	97,9000	78,989	,397	,804
VAR00013	99,2000	71,289	,421	,802
VAR00014	99,8000	74,400	,531	,796
VAR00015	99,0000	76,444	,401	,802
VAR00016	100,8000	86,178	-,363	,824
VAR00017	98,7000	75,122	,409	,801
VAR00018	97,8000	76,844	,448	,801
VAR00019	100,4000	88,933	-,473	,834
VAR00020	97,9000	79,433	,239	,809
VAR00021	99,1000	70,989	,555	,793
VAR00022	100,0000	77,333	,338	,805
VAR00023	100,2000	87,956	-,355	,834
VAR00024	97,9000	75,433	,575	,796
VAR00025	98,4000	76,044	,660	,796
VAR00026	98,2000	77,956	,338	,805
VAR00027	97,9000	78,767	,294	,807
VAR00028	98,9000	71,656	,450	,800

Resultados de confiabilidad: Motivación laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	24

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	56,5000	38,722	,092	,839
VAR00002	56,5000	38,278	,167	,836
VAR00003	56,6000	35,156	,668	,819
VAR00004	57,3000	34,456	,710	,816
VAR00005	57,4000	36,711	,228	,839
VAR00006	57,3000	35,789	,360	,831
VAR00007	56,3000	39,567	-,039	,840
VAR00008	56,9000	37,211	,162	,843
VAR00009	57,3000	36,233	,238	,840
VAR00010	56,4000	36,711	,513	,826
VAR00011	57,0000	34,889	,565	,821
VAR00012	56,9000	34,767	,792	,815
VAR00013	56,4000	37,822	,291	,832
VAR00014	56,5000	36,722	,437	,828
VAR00015	56,6000	36,489	,442	,827
VAR00016	57,2000	35,956	,389	,829
VAR00017	56,5000	37,833	,243	,834
VAR00018	56,7000	35,789	,381	,830
VAR00019	56,6000	35,156	,668	,819
VAR00020	56,6000	35,156	,668	,819
VAR00021	56,4000	39,822	-,092	,843
VAR00022	56,5000	36,500	,476	,826
VAR00023	56,7000	35,122	,658	,819
VAR00024	56,5000	36,278	,516	,825

ANEXO N° 02: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CULTURA ORGANIZACIONAL			MOTIVACIÓN LABORAL		
N° de ítems	Correlación de Pearson resultado (El es mayor a 0.21)	Resultado	N° de ítems	Correlación de Pearson resultado (El es mayor a 0.21)	Resultado
1	0.56	Válido	1	0.26	Válido
2	0.51	Válido	2	0.24	Válido
3	0.46	Válido	3	0.45	Válido
4	0.55	Válido	4	0.42	Válido
5	0.54	Válido	5	0.51	Válido
6	0.31	Válido	6	0.41	Válido
7	0.52	Válido	7	0.51	Válido
8	0.55	Válido	8	0.34	Válido
9	0.35	Válido	9	0.46	Válido
10	0.33	Válido	10	0.42	Válido
11	0.37	Válido	11	0.34	Válido
12	0.48	Válido	12	0.68	Válido
13	0.44	Válido	13	0.59	Válido
14	0.44	Válido	14	0.64	Válido
15	0.24	Válido	15	0.51	Válido
16	0.47	Válido	16	0.39	Válido
17	0.36	Válido	17	0.44	Válido
18	0.55	Válido	18	0.33	Válido
19	0.24	Válido	19	0.53	Válido
20	0.39	Válido	20	0.62	Válido
21	0.43	Válido	21	0.45	Válido
22	0.94	Válido	22	0.50	Válido
23	0.64	Válido	23	0.39	Válido
24	0.72	Válido	24	0.60	Válido
0	0.98	Válido			
0	0.95	Válido			
0	0.79	Válido			
28	0.68	Válido			
29	0.97	Válido			
30	0.93	Válido			

ANEXO N° 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.

Autora: Br. Solier Gonzales Javier Armando **Asesor:** Dr. Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Identifica la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>d) Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de afiliación en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>b) Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de logro en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>c) Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de proceso en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p> <p>d) Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación de expectativas en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento del esfuerzo • Comunicación y equidad • Credibilidad de los directivos y relaciones humanas • Liderazgo en la gestión <p>VARIABLE 2</p> <p>Motivación laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación de afiliación • Motivación de logro • Motivación de proceso • Motivación de expectativas 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: No experimental.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional</p> <p>POBLACIÓN: 30 docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caveró BendeZú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018</p> <p>MUESTRA: 100% de la población (censo)</p> <p>MUESTREO: No probabilístico.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS: Los datos fueron procesados empleando el Paquete Estadístico SPSS versión 24.0.</p> <p>A nivel descriptivo: Tablas de contingencia.</p> <p>A nivel inferencial: Se aplicó el estadígrafo de Tau_b de Kendal.</p>

ANEXO Nº 04: Constancia que acredita la realización del estudio

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38254/Mx-P "LUIS CAVERO BENDEZÚ"

HUANTA.

Yo, Javier Armando Solier Gonzales, identificado con DNI N° 25772362, domiciliado en el Jr Maria Parado de Bellido N° 540 de la ciudad de Huanta Ayacucho, Ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo concluido mis estudios de Maestría en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo con sede en Huamanga en mención de "Administración de la Educación" y realizando mi trabajo de investigación que lleva como título "Cultura Organizacional y Motivación Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Caveró BendeZú" del Distrito de Huanta - Ayacucho – 2018" y siendo parte del proceso de investigación la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos de las variables de mi trabajo de investigación, solicito se me autorice la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos de las variables.

POR TANTO:

Pido a usted acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 18 de junio de 2018

.....
Javier A. Solier Gonzales

DNI 25772362



SOLICITO: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

SR. DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 38254/Mx-P "LUIS CAVERO BENDEZÚ"

HUANTA.

Yo, Javier Armando Solier Gonzales, identificado con DNI N° 25772362, domiciliado en el Jr María Parado de Bellido N° 540 de la ciudad de Huanta Ayacucho, Ante Usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo concluido con la aplicación de instrumentos de mi trabajo de investigación de Maestría en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo con sede en Huamanga en mención de "Administración de la Educación" y realizando mi trabajo de investigación que lleva como título "Cultura Organizacional y Motivación Laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Caveró BendeZú" del Distrito de Huanta - Ayacucho – 2018" y siendo parte del proceso de investigación la aplicación de los instrumentos para el recojo de datos de las variables de mi trabajo de investigación, solicito se me expida la constancia de aplicación de instrumentos de recojo de datos de variables.

POR TANTO:

Pido a usted acceder a mi petición por ser justa.

Huanta, 27 de junio de 2018


Javier A. Solier Gonzales

DNI 25772362



27 JUN 2018

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CENTENARIA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

"LUIS CAVERO BENDEZÚ"

HUANTA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA Nº 38254/Mx-P "LUIS CAVERO BENDEZÚ", DISTRITO Y PROVINCIA DE HUANTA Y REGIÓN AYACUCHO, COMPRENSIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que el profesor JAVIER ARMANDO SOLIER GONZALES, quién solicitó autorización mediante expediente Nº 218 de fecha 18 de junio de 2018, para aplicar los instrumentos "Cultura organizacional y motivación laboral". Lo cual ha sido aceptado brindándole las facilidades del caso para su ejecución, realizándose el día 22 de junio del presente año.

Se le otorga el presente documento a solicitud escrita del interesado para los fines que crea por conveniente.

Huanta, 02 de julio de 2018.



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 38254/Mx-P
"LUIS CAVERO BENDEZÚ" HUANTA
DIRECTOR
C.M. 1028578700









ANEXO N° 05: Otras evidencias

ANEXO N° 06: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Huamán De La Cruz, Alejandro Máximo docente del Taller de Asesoría para la actualización y elaboración de Tesis de Maestría (A1), de la TAPAETM Promoción I AYACUCHO 201801; y revisor de trabajo académico titulado: "Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Caverro Bendezú" del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018"; del estudiante Solier Gonzales, Javier Armando , he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierta el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 05 de setiembre de 2018.



Instituto de Investigación Científica
"Hernández Samperio"
Dr. Alejandro Máximo Huamán De La Cruz
DNI N° 41439573
Esp. En Estadística e Investigación Científica

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN JURADA

Yo, Solier Gonzales Javier Armando, identificado con DNI 25772362, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado: "Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública "Luis Caveró Bendejú" del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018".

Presentada, en 65 folios para la obtención del grado académico de Magíster en Psicología Educativa es de mi auditoria.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De demostrar uso material ajeno sin debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, 08 de setiembre de 2018.



Solier Gonzales Javier Armando

DNI N° 25772362